

Teoría organizacional para la gerencia humana como factor de desarrollo a escala humana

Organizational theory for human management as a development factor to human scale

Resumen: Hoy, se debate en los países subdesarrollados y hasta en desarrollo caso América Latina el estancamiento económico rodeado de un mar de pobreza y exclusión social, en contrario, los países desarrollados a partir de la crisis de 1929 muestran su crecimiento a partir de modelos de desarrollo económico como sustento teórico del pensamiento administrativo captado para las prácticas gerenciales; resultó útil identificar los aportes de la teoría del desarrollo como fundamentación de las teorías organizacionales y su incidencia en las prácticas gerenciales como factor de desarrollo. Metodológicamente la investigación se orientó en el enfoque cualitativo para el análisis fenomenológico de los datos encontrados en revisiones documentales. Los resultados determinaron que las prácticas gerenciales se fundamentan en teorías organizacionales clásicas y contemporáneas centradas en principios de eficiencia y productividad. A partir de las teorías contemporáneas un dinamismo con enfoques sociales y ambientales, su fundamento la escuela humana con los pensadores: Weber, Elton Mayo, reformistas y otros pensadores, que tenidas en cuenta para las prácticas gerenciales centradas en la suficiencia manifiestan interés por el acercamiento al desarrollo a escala humana.

Palabras clave: Teorías organizacionales, paradigma de Gerencia Humana, Desarrollo a escala humana.

Abstract: Today, there are discussions in underdeveloped countries and even in developing ones, Latin American case, the economic halt surrounded by a sea of poverty and social exclusion, in contrast, developed countries starting from the crisis of 1929 show their growth from economic development models as a theoretical backup of the management thinking captured for management practices; proved useful to identify the contributions of development theory as the foundation of organizational theories and their impact on managerial practices as a development factor. Methodologically the research was focused on the qualitative approach to the phenomenological analysis of the data found in document reviews. The results determined that the management practices are based on classical and contemporary organizational theories centered on principles of efficiency and productivity. From contemporary theories dynamism with social and environmental approaches, its foundation the human school with the thinkers: Weber, Elton Mayo, reformists and other thinkers who considered for management practices focused on the adequacy expressed interest in the approach human-scale development.

Key words: Organizational theory, Human Management paradigm, Human scale development.

Gregoria Polo de Lobatón

gregpolo1@hotmail.com

Contadora Pública

PhD en Ciencias Gerenciales

Docente Universidad Cooperativa de

Colombia sede Santa Marta. PhD en

Ciencias Gerenciales, Universidad

Rafael Belloso Chacín URBE,

Maracaibo, Venezuela.

Artículo Tipo: Investigación Científica

Fecha de recepción:

Junio 25 de 2011

Fecha de aprobación:

Diciembre 2 de 2011

Introducción

La gerencia convencional se ha apoyado en teorías desarrolladas definidas como clásicas y contemporáneas mostradas en función de paradigmas gerenciales centrados en la eficiencia del trabajo y productividad del hombre para lograr rendimientos que conduzcan a la rentabilidad en las organizaciones en su forma de generación de valor, señalando las formas de producción y, las formas del consumismo, como respuesta a un mercado inducido a la producción eficiente de bienes y servicios.

Con lo anterior, las empresas han dado respuesta al desarrollo económico endógeno empresarial, es decir, crecimiento empresarial, sin el sentido de lo social, lo humano como propuesta integradora y cohesionadora para la solución a los problemas sociales, propiciadora de un Desarrollo humano integral de la sociedad, es decir, un desarrollo a escala humana.

Estos paradigmas, amarran a la Gerencia con una actitud: Bajo la perspectiva de un enfoque desarrollista cuando la realidad es de crecimiento, utilizando a las personas como cosas o recurso de la empresa; no se tiene en cuenta el valor humano, anteponiendo al ser humano para al servicio del capital, la ciencia y la tecnología; se manipula el comportamiento de las personas; esconde los intereses de una clase dominante; no se mira la cultura, a las personas con el sentido del humanismo o social, no se tiene el sentido de trabajar con la gente, por la gente y para la gente; el ser humano es un instrumento de producción; el público, el ciudadano un instrumento de consumo, Polo (2010).

Se indica así mismo que las condiciones laborales para el cumplimiento de los metas, propósitos, crecimiento económico, genera tanto en las personas que ejecutan los procesos productivos, como en las de alta dirección y supervisión, situaciones de stress por el ritmo de trabajo, tiende a consecuencia en el hombre a comportamientos de desequilibrio, imitan ritmos similares a las máquinas con las que laboran por el constante y reiterado movimiento, video Tiempos Modernos Chaplin (2007).

Por otra parte, el desarrollo de la tecnología con la creación de las máquinas aceleran las respuestas a las necesidades de eficiencia, convirtiendo al ser humano en instrumento de la productividad, el proceso orientado y controlado por las máquinas sitúa en riesgo al hombre en circunstancias de accidente de trabajo, stress laboral, enfermedad y desequilibrio mental, observado en el video tiempos modernos, Chaplin (2007), con una actitud desequilibrada de los trabajadores por el acoso constante por parte de los supervisores y jefes en busca de mayor productividad y eficiencia.

Lo anterior se puede reafirmar en los informes de la Organización Panamericana de la Salud (2008), muestran que en América Latina se estimó que el tener altas exigencias trabajo y bajo control contribuyó entre un 21 % y 23% en los

casos de hipertensión, el estrés laboral se reconoce como una de las grandes epidemias de la vida laboral moderna, Houtman (2008).

De igual manera, se calcula que los accidentes de trabajo representan el 8% de los accidentes a nivel mundial ocasionan 312.000 disfunciones y la pérdida de 10 millones de años de vida ajustados en función de discapacidades.

Por lo planteado cabría preguntarse, ¿Cuáles Teorías organizacionales conducen a la Gerencia Humana en las organizaciones, para un desarrollo diferente al económico, es decir a escala humana? En esta concepción la gerencia humana le da sentido a las teorías organizacionales para la conciliación entre lo económico y lo social, agregar valor a los procesos de gestión humana en las organizaciones, para dar respuesta a partir de los siguientes objetivos.

Objetivos generales de la investigación

Analizar teorías organizacionales que conduzcan a la Gerencia Humana como factor de desarrollo a escala humana.

Objetivos específicos

- Reconocer las teorías organizacionales dominantes para los paradigmas de la gerencia en las organizaciones.
- Señalar los modelos de desarrollo para la construcción de las teorías organizacionales.
- Identificar los factores que conducen a un desarrollo a escala humana.
- Distinguir los factores de la Gerencia Humana.
- Identificar la teoría organizacional útil a una gerencia humana que conduzca un desarrollo a escala humana.

Metodología

La metodología fue desarrollada en el contexto de las ciencias sociales apoyándose en la aplicación de métodos científicos sociales, y se acerca a la comprensión de la realidad social. Por la naturaleza de los datos se abordó desde lo cualitativo, situó énfasis en la teoría, modelos teóricos, por lo que se interpretaron los económicos, fuente de inspiración en el pensamiento administrativo guiando las teorías organizacionales, revisando las clásicas y contemporáneas para dar la explicación: cuales de ellas tienen incidencia en la gerencia humana, asumiendo que el acceso al conocimiento de específica corriente humana con un tipo de realidad epistémica cuya exigencia transcurre en los planos de lo subjetivo e intersubjetivo para obtener las conclusiones.

Para el logro de los objetivos propuestos, la investigación se desarrolló con un enfoque hermenéutico, permitió el análisis de textos en la interpretación de la

información con métodos bibliográficos y crítica de fuentes como instrumento constante de la información o medio de valoración. El método utilizado fue el documental, los procedimientos se apoyaron en el análisis del texto combinando materiales de trabajo, subjetividad de la investigadora y el significado para escribir las conclusiones, según Ramírez (2010).

El diseño de la investigación persiguió encontrar la relación entre dos o más conceptos, modelos económicos, teorías organizacionales y gerencia humana, para determinar cuál teoría organizacional es útil a la gerencia humana capaz de lograr un desarrollo a escala humana.

La población o universo de estudio en la investigación, las teorías organizacionales clásicas y contemporáneas y los diferentes enfoques del desarrollo. La colecta de los datos y su validez se orientó bajo la base del muestreo teórico o conceptual, mas desde la profundidad de los datos que por la extensión de éstos de acuerdo con los expuesto por Strauss (2002), y uso de técnicas para el análisis que le ayudaron a comprender los datos para expresarlas teóricamente, exigiendo interpretación basada en una indagación sistemática, desde el enfoque de la teoría fundamental. Por su connotación cualitativa, también tuvo en cuenta las orientaciones de Coffey & Atkinson (2003).

Para la validez de la información, la investigadora se apoyó en lo dicho por Ramírez (2010), utilizando la argumentación como el método que permitió ofrecerle validez a la interpretación fundamentado en el diálogo/conversación, se construyó de un modo intersubjetivo, donde a partir de la confrontación y el diálogo con otros autores le dio la validez a la interpretación, teniendo en cuenta que la argumentación es el principio de validez de la hermenéutica.

Resultados

Teorías organizacionales dominantes en el paradigma de la gerencia

Muy a pesar de la propuesta de De la Guardia (2008), quien afirma que no existe relación entre la teoría organizacional y práctica gerencial, para abordar el análisis de los conceptos y su aplicación, se apropió el concepto de teoría organizacional como constructo del pensamiento administrativo y su evolución.

Teorías clásicas

El pensamiento clásico de la administración se desarrolla a partir de autores como Adam Smith conocido por sus aportes como la mano invisible y las virtudes del trabajo, Federik W. Taylor con los de la escuela de la administración científica.

Organización racional del trabajo, aportes de Adam Smith

Interpretando los comentarios de Zapata (2007), quien rotula a Adam Smith como un orientador invisible a la organización racional del trabajo, por sus aportes, inventor de las ciencias económicas haciendo alabanzas a las virtudes del principio de la división del trabajo y el de la especialización, estas aún sigue siendo uno de los pilares de la administración, por otra parte Aktouf (referido por Zapata, 2007) caracteriza las virtudes como: a) Aceleración de la producción y la ganancia de tiempo, aumentado la velocidad; b) Incremento de habilidades, efectuar detalles insignificantes y mecánicos; y c) mejoramiento en la capacidad de innovar, complementariedad y el progreso técnico.

Cabe destacar que estos aportes teóricos, siguen dominando las perspectivas de la gerencia en la toma de decisiones para la producción, distribución de bienes y servicios, influyendo en: sistemas de producción, eficiencia y productividad apoyados en la benevolencia de la tecnología, para la rentabilidad.

El menor costo del trabajo subdividido, de Charles Babbage

Babbage está enfocado en buscar los medios para reducir los costos de producción a un costo más bajo, reconociendo en este método el principio de un sistema para abaratar los costos a través de la disminución de los salarios pagados, evidenciándose en este principio de productividad, la división del trabajo, en los comentarios de Zapata (2007).

Administración científica de Frederick Winslow Taylor

Taylor considerado por muchos como el padre de la administración, y uno de los principales exponentes del pensamiento administrativo con su obra *Principios de la Administración científica*, desde el enfoque de la racionalidad científica. Explica Zapata (2007), que la teoría de Taylor se centró en la racionalización del trabajo, dando a esta la connotación científica del estudio del trabajo mediante la descomposición de sus elementos, permitió identificar movimientos innecesarios, herramientas con diseños inadecuados y puestos de trabajo mal diseñados y distribuidos.

Lo anterior, se reafirma con los análisis de Rivas (2007), y concluye que el pensamiento de Taylor estaba centrada en la tarea de los administradores, esta consistía en analizar y estudiar la forma de hacer más eficiente el esfuerzo humano, teoría vanguardista, pues, los trabajadores eran percibidos como instrumentos, con base en la aplicación de los principios y los estudios de tiempos y movimientos orienta a crear el mejor método del trabajo.

En esta misma vía se ubica el trabajo presentado por Henry Gant, conocido como la creación de la Gráfica de control de avances de proyectos y a los esposos Frank y Lilian Gilbreth desarrollando los principios de los estudios de los tiempos aplicando métodos de observación y análisis de micro movimientos.

La formalización de estas teorías aparecen como la clave de la eficiencia organizacional, según Rivas (2007), y afirma que las ideas de Taylor no pueden ser consideradas como un teoría de la organización; por su condición de ingeniero fue obsesionado por la eficiencia y la medición del desempeño individual con el postulado de que la mejor forma de organización es la que permite medir el esfuerzo individual.

Teorías Contemporáneas

Entre los pensadores contemporáneos se identificaron a Henry Fayol estudioso de los principios, funciones y el proceso administrativo, Max Weber autor del ideal de organización y Elton Mayo con el aporte de las ciencias del comportamiento organizacional.

Doctrinas administrativas de Henry Fayol

Fayol, es presentado por los investigadores como el padre de la teoría funcional, en la década de 1930, concordando con la crisis mundial de 1929, apareció en Europa y más concretamente en Francia, transformando el pensamiento administrativo con la idea de que toda organización está basada en cinco funciones básicas, catorce principios que deberían ser observados para operar con eficiencia y seis operaciones fundamentales de la disciplina, Rivas (2007) & Zapata (2007).

Es bueno enfatizar que la propuesta de Fayol, antes no se había señalado de manera sistemática, las operaciones administrativas habían sido descuidadas en las empresas y por eso propone los elementos de los procesos administrativos, las doctrinas de Fayol, fundamenta Rivas (2007), se asientan con la aplicación de los principios de la administración científica, aunque contribuyeron a la generación de riqueza y promovieron la eficiencia en las organizaciones, en acuerdo por los análisis de la película tiempos modernos de Charlies Chaplin, quienes describen los resultados de tareas rutinarias, excesivas, la enajenación y pobreza generada por la aplicación irrestricta de los principios de la eficiencia.

Tipo ideal de organización burocrática de Max Weber

En palabras de Rivas (2007), Weber en su obra *The theory of social and economic organization*, sostiene que la forma más eficaz de organización es parecida a una máquina, se caracteriza por reglas, controles y jerarquía y es impulsada por la burocracia, conocido como modelo racional legal, caracteriza a la autoridad en carismática, tradicional y racional-legal. Con la aplicación de la autoridad legal, el modelo de organización burocrática, la división del trabajo y la especialización, señaladas como los requisitos del funcionamiento eficaz. Así mismo, Zapata indica que Weber señala las características típicas de la administración legal y racional susceptible de aplicación universal, explicando que la dominación es primariamente administración y el tipo estructurado de dominación es aquel que se ejerce en el cuadro burocrático.

Ciencias del comportamiento organizacional, aportes de Elton Mayo

Los aportes de Mayo, se desarrollan a partir de 1929, a partir de los experimentos en la empresa Western Electric's Hawthorne, con él descubrió la importancia de los grupos informales, la aplicación de la variación de los períodos de descanso haciéndolos más largos, redujo los días de trabajo, acortó las semanas laborales, propone cortes para tomar café, disminuyó el tiempo productivo y empeoró las condiciones ambientales, estos resultados fueron consistentes en un crecimiento de productividad y menos fatigas en el grupo experimental, las conclusiones contrariaron los principios Taylorianos, en el sentido de que los aspectos emocionales del trabajo resultan más importantes que los físicos, y la participación social de los trabajadores es un componente fundamental de la productividad, Rivas (2007).

Por otra parte, sostiene Zapata (2007) que cuando el factor humano fue descubierto como la iluminación, dio origen al paradigma de las Relaciones humanas liderado por Elton Mayopreciado el pionero de las relaciones humanas, teoría que le da surgimiento a la Escuela de las relaciones Humanas, aportando un cuerpo conceptual y de aplicaciones prácticas.

En el paradigma de la Escuela Humana, para Dávila (2001), (citado por Zapata, 2007), las relaciones humanas tienen en cuenta temas como: Motivación, satisfacción en el trabajo y productividad, liderazgo, dirección, dinámica de grupos y el trabajo en equipo, desarrollo organizacional, del comportamiento, de la jerarquización de las necesidades de Maslow. El elemento motivación en la teoría de Herzberg, fundamenta las teorías de las relaciones humanas.

Reformistas con aportes que apoyan la teoría de Mayo

La crisis de 1929, aceleró una expansión económica, trajo consigo una complejidad en las crecientes organizaciones, un nuevo racionalismo y una idea de procesos administrativos planteado por Fayol más fortalecido, hasta considerar el paradigma del hombre administrativo según Zapata (2007).

En el mismo sentido para Barnard en su obra *The functions of Executive*, (citado por Rivas, 2007) plantea la presentación de una nueva teoría organizacional y concibe a las organizaciones un sistema cooperativos, no como productos mecánicos de diseños de ingenieros en el enfoque único de la eficiencia para alcanzar los objetivos, disertando que las personas no actúan solas, se relacionan mediante la cooperación y la participación apuntando a los objetivos organizacionales, notoriamente desde las pequeñas que, articulando objetivos empresariales e individuales impregnan una perspectiva de eficiencia y eficacia. Otras Teorías que aportaron a la escuela de Mayo es la *general de sistemas* de Ludwig Von Bertalanffy adaptado por Kast y Kahn, más tarde Herbert Simon desarrolló su teoría acerca de la toma de decisiones denominada "racionalidad limitada", aportando una nueva dimensión de la toma de decisiones gerenciales.

Surge posteriormente los aportes de Peter Drucker acerca de la administración por objetivos, y Andrew que desarrolló el modelo de la planeación estratégica, todos (señalados por Zapata, 2007).

Complementario a la Teoría General de Sistemas, surge la *Teoría de los sistemas Complejos adaptativos*, con Kauffman, con la tesis de que la complejidad, es el estudio de los sistemas complejos, la complejidad es la adaptación incesante e inacabada de los sistemas, agrega ndo lo dicho por Kauffman (1995), en el sentido de que la complejidad es el resultado de procesos autorganizativo.

Más adelante, en los análisis de Mintzberg (1998), (referidos por Zapata), desde el aporte de *La estrategia y la planeación estratégica*, considera los aspectos específicos en la elaboración de la estrategia, profundizando en los procesos reales de formulación de la estrategia, explicando los comportamientos individuales a partir de la Escuela del espíritu empresarial, cognitiva, del aprendizaje, la elaboración de la estrategia, del poder, la cultura y la del medio ambiente.

Al mismo tiempo Kurt Lewin y otros pensadores (aludidos por Rivas 2007), contribuyeron en el área de la dinámica de grupos, también se ubican en esta época los trabajos de Mary Parket Follet con la filosofía de la administración destacó y la importancia que tenía la coordinación de los esfuerzos de grupos en el desempeño eficiente de una tarea. Igualmente enfatiza el trabajo de Lewin y Maslow, Rensis Likert, Douglas, MacGregor, Chris Argyris y Frederick Herzberg, quienes aplicaron por primera vez la psicología humanista en las organizaciones.

Relevante los aportes de Herbert Simon, para reforzar las teorías de Mayo, e iniciador del trabajo en la *teoría del comportamiento* con la propuesta de la toma de decisiones como punto fundamental en la administración para las distintas alternativas que cumplan con los objetivos buscados, según Rivas (2007).

Igualmente fue un aporte a las teorías de la de escuela humana, la teoría del *Desarrollo organizacional* con los aportes de Lewin y McGregor (comenta Rivas 2007), que mediante esta teoría, intenta aplicar las ciencias del comportamiento al conocimiento gerencial, en la misma manera más adelante, investigaciones realizadas por Sherap demostraron la importancia que tiene el compromiso de la alta dirección para el éxito del Desarrollo organizacional. Vale la pena referenciar la *teoría de la contingencia* en orientaciones de Burns, Slate, Woodward y Child, representa el gran rompimiento con los criterios de universalistas, argumentando la importancia del estudio del medio ambiente de las organizaciones como una de las variables fundamentales de éxito de un negocio.

De igual forma importante la contribución de los ecologistas, Rivas reseña las ventajas competitivas como la necesidad de utilizar la *teoría de los recursos y capacidades*, propuesta por Barney, como la única forma de conseguir ventajas competitivas sostenibles. Por otra parte, la *teoría de la población ecológica*

propuesta por Hannan y Freeman con dos trabajos, el de Hannan se enfoca en la población y la Freeman en la empresa, su objetivo radica en enfatizar la importancia del entorno en la subsistencia.

Otra de las aportaciones al pensamiento administrativos es la *Teoría Institucional*, cuyos autores se pueden enunciar a DiMaggio, Powell, Meyer y Rowan (en lo dicho por Rivas 2007), postulan que la organización debe ser estudiada como un todo. En esta escuela que viene de la sociología argumentada en el contexto de lo social fundamenta en las normas sociales, las creencias, y las reglas que restringen y, orienta el comportamiento de los agentes, la importancia de la teoría radica en identificar a las organizaciones como sistemas sociales.

De acuerdo con Rivas (2007), la *Teoría del Caos determinista*, fue una colección de técnicas conceptuales matemáticas y geométricas que permiten definir a los sistemas complejos, como dinámicos no lineales y con elementos transaccionales, refiriéndose a Cambel. Indicando que la teoría del caos es un subconjunto de la teoría de la complejidad.

Para Rivas, otra de las teorías está en la de los *Sistemas alejados del equilibrio*, presentada por el químico Ilya Prigione, para explicar las conductas de las leyes termodinámicas, y adaptada a la organización, fundamentada en que las organizaciones son sistemas abiertos alejados del equilibrio.

Como aporte importante de Rivas (2007), está la *teoría de la autocrítica organizacional*, propuesta por el médico y sociólogo chileno Humberto Maturana y el biólogo Francisco Varela cuando estudiaron a organizaciones de sistemas vivos, aportaron el concepto Autopoiesis (del griego auto, si mismo y poiesis creación o producción, es decir, autoproducción), conciben a los seres vivos como sistemas vivientes que se producen a sí mismos de modo indefinidos.

Modelos de desarrollo para la construcción de las teorías organizacionales

Este aparte encaminado a identificar los modelos de desarrollo propuesto por los diferentes exponentes útiles en las propuestas de teorías organizacionales, vistas como paradigmas en el pensamiento administrativo para las orientaciones o guías en la gerencia de las empresas. El pensamiento económico en el modelo clásico y neoclásico, resuelve el interrogante ¿cuáles teorías o pensamiento económico bajo el paradigma del desarrollo han sido influyentes en la construcción de las teorías organizacionales como guía para las prácticas gerenciales?

Desarrollo Económico

Eric Roll (1996), en su texto *Historia de las doctrinas económicas*, comenta que: el pensamiento económico en su recorrido de más de 150 años los principales avances se han realizado sin un examen metodológico, que la propiedad, el intercambio privado, la economía de mercado en sumas la producción capitalista

fue el suelo en que crecieron sus principales conceptos. El capital, el trabajo, el valor, el precio, la oferta, la demanda, la renta, el interés, la utilidad o ganancia son los elementos del sistema y por lo tanto su análisis teórico. (p.24).

En síntesis, el pensamiento económico no abordó el concepto de desarrollo, pero sí, los elementos que lo miden y las formas de lograr y mostrar el desarrollo. A Adam Smith, a Ricardo y Malthus, se le señaló por sus investigaciones económicas el calificativo de *clásicos*.

La teoría del valor como fuente de las riquezas para el desarrollo económico

El pensamiento económico de Smith tuvo su adelanto en la emancipación de las cadenas: mercantilistas y fisiocráticas, por más de 200 años los economistas estuvieron buscando la fuente de las riquezas, los mercantilistas la encontraron en el comercio exterior y los fisiócratas lo trasladaron a la esfera del cambio a la de la producción, afirma Roll (1996), que bajo los estudios de Smith encontró que la fuente de las riquezas que abastece a las naciones está en las cosas necesarias y convenientes para la vida que consumen anualmente dependiendo de dos condiciones: una del grado de productividad y otra de la cantidad de trabajo útil, es decir, el trabajo productor de riqueza que se emplee conduce a estudiar la división del trabajo, el cambio, el dinero y la distribución.

Otros análisis importantes de Smith, se dieron en los elementos de la oferta y la demanda, la notable explicación del valor, teoría que descansa sobre lo que Ricardo como base de su propio análisis la determina: la teoría del valor-trabajo, más adelante en otras generaciones lo que llegó a ser la teoría de los costos de producción, para unos pensadores encuentran en Adam Smith adopta el concepto de la riqueza como propia del consumidor y la plantea como conexión entre la producción y la demanda. De igual manera, Smith en su teoría aplicó algo muy importante, el estudio del producto excedente, como base de la teoría de la ganancia.

Por otra parte, interpretando lo dicho por Roll (1996), a Ricardo se le conoce por sus aportes a la teoría del valor y su interés por la distribución; entre los fenómenos más sorprendente del sistema económico: el valor, analiza las causas del valor concordando con la teoría fisiocrática, es decir, descubrir el origen del producto excedente; refuerza su teoría bajo los siguientes elementos: teoría del valor, teoría de los salarios, las utilidades y la renta, teoría de la acumulación y, por último, la teoría del desarrollo económico.

Todo lo anterior admite identificar las diferencias entre los dos conceptos desarrollo y crecimiento que desde el enfoque de la teoría neoclásica del crecimiento considera el desarrollo como el proceso de acumulación de capital y de progreso técnico, pero omite la dimensión social, cultural y antropológica del desarrollo así como sus nexos son indisolubles con el desarrollo de la democracia, entendida no solo como ejercicio electoral, sino como procesos de participación y organización popular, a diferencia de autores como Hoff &

Stiglitz, quienes afirman que el desarrollo es un proceso de cambio social y reorganización institucional.

Desarrollo social

Retomando los aportes de Reyes (2007), con los análisis al concepto de desarrollo, una condición que la difiere de los postulados del desarrollo económico en los pensamientos económicos clásicos, como aspecto para identificar la incidencia de las teorías del desarrollo y sus fundamentos en la construcción de las teorías organizacionales, y el porqué de las prácticas empresariales en la vía de un desarrollo auténticamente humano, al respecto Reyes determina que las prácticas de una gerencia con sentido humano, su participación en el desarrollo económico, resulta más contundente con la tendencia de un desarrollo humano, indica, entonces, que para la población de un país hay oportunidades de empleo, satisfacción de por lo menos las necesidades básicas, y una tasa positiva de distribución y de redistribución de la riqueza nacional.

Desarrollo humano

El análisis al concepto de desarrollo en las diferentes perspectiva para esta investigación, fue importante la del Programa de las Naciones Unidad (PNUD (2005), relevante durante los años 90' y expresada en sus informes al respecto del desarrollo humano, el ser humano involucrado en el medio, no como un simple receptor de sus beneficios, la amplia participación ciudadana es condición imprescindible para sus componentes, la visión del desarrollo humano sobre la base integradora, partiendo de la idea, ampliar las oportunidades del ser humano, sin despreciar el significativo la teoría del crecimiento económico, Silva (2007) (referido por Polo 2010), incluye además la teoría de la formación del capital humano a partir del hecho de que sus representantes conciben al ser humano como medio, no como fin, colocando al hombre como centro y un activo importante para las mejoras de la productividad.

Desarrollo a Escala Humana

Los planeamientos de Max Neef (1998, 2005 y 2008), (desde la óptica de Polo 2010), para los fundamentos de la Gerencia, hace necesario abordar el concepto para el sustento del Desarrollo a Escala Humana. Lograr la transformación de la persona-objeto en persona-sujeto de desarrollo es, entre otras cosas, un problema de escala. El que un satisfactor pueda tener efectos distintos en diversos contextos, depende no solo del propio contexto sino de los bienes que el medio genera, la forma como los genera y de cómo organiza el consumo de los mismos, entendidos desde la dinámica de la Gerencia.

Factores del desarrollo a escala humana

Las organizaciones como protagonistas del desarrollo, deben apuntar hacia un nuevo modo de interpretar la realidad, obliga a ver y evaluar el mundo, las personas y sus procesos de una manera distinta a la convencional, el reto para la gerencia es desafiar esa reflexión en el sentido de ser capaz de manejar el enfoque de las necesidades humanas para orientar sus acciones y aspiraciones, con una profundización democrática en el logro del desarrollo a escala humana como lo expone Max Neef (2007) referido por Polo (2010).

Características del Desarrollo a escala humana

Las organizaciones constructoras de economía a fin de lograr un desarrollo a escala humana, sobre la base de una economía humanista, exige un importante desafío teórico, entendiendo la dialéctica entre necesidades/ satisfactores y bienes económicos, a fin de pensar en formas de organización económicas en donde los bienes potencien satisfactores para vivir las necesidades de manera coherente sana y plena, obliga a la gerencia en repensar el contexto social de las necesidades humanas de una manera radicalmente distintas.

Para Max Neef (2007), el desarrollo a escala humana hace alusión al desarrollo con las características de que: a) El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos, b) Permite elevar la calidad de vida de las personas, c) La calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente las necesidades humanas fundamentales, d) Busca la eficiencia de los satisfactores impresos en las modalidades dominantes que una cultura o una sociedad imprimen a las necesidades, e) Integra todo aquello que por representar formas de ser, tener, hacer y estar contribuyan a la realización de necesidades humanas, f) Incluye formas de organización, estructuras políticas, prácticas sociales, condiciones subjetivas, valores y normas, contextos, comportamientos y actitudes, g) Reconoce el propio contexto, los bienes que el medio genera, la forma como los genera y de cómo organiza el consumo de los mismos, h) Las necesidades humanas fundamentales son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, i) Los satisfactores son formas de ser, tener, hacer y estar que se relacionan con la estructura, j) Los bienes económicos son objetos que se relacionan con las coyunturas, k) La relación de necesidades/ satisfactores y bienes económicos es permanente y dinámica, y l) Los bienes económicos tienen la capacidad de afectar la eficiencia de los satisfactores que son determinantes en la generación y creación de aquellos, causación recíproca que se convierte en parte y definición de una cultura y en determinantes de los estilos de desarrollo.

En líneas generales el desarrollo a escala humana no excluye metas convencionales como crecimiento económico para que todas las personas puedan tener un acceso digno a bienes y servicios. Los factores del desarrollo a escala humana como fundamento para las prácticas de la gerencia orientadores en las prácticas de la gerencia humana, sintetiza la relación entre principios del desarrollo a escala humana, representación de las necesidades humanas fundamentales y la estructura de los satisfactores, como los bienes económicos base para las prácticas gerenciales.

Teoría organizacional útil a una gerencia humana que conduzca un desarrollo a escala humana

Teoría organizacional para la gerencia con miras al desarrollo económico

Las teorías del pensamiento administrativo iniciadas con un aporte a las prácticas de la gerencia conducidas al progreso, crecimiento y en últimas desarrollo económicos se centra en los clásicos como máximos exponentes del pensamiento administrativo que conduce a una práctica gerencial centrada en la eficiencia, productividad y rentabilidad orientada a un desarrollo endógeno empresarial, individualista y con el paradigma del desarrollo económico en términos de progreso y crecimiento.

De igual forma, los principios de la gerencia convencional, determina que las teorías de los neoclásicos de la economía entre ellos Smith, fueron guías en las teorías organizacionales de Babbage, Taylor, Gantt y los esposos Gilbert, para definir que la eficiencia, productividad y rentabilidad son los principios de la gerencia convencional base para el desarrollo económico, sintetizando que una gerencia centrada en los principios del pensamiento clásico sobre la base de la eficiencia, la productividad y rentabilidad, asegura el progreso, crecimiento y de acuerdo con los postulados del desarrollo económico únicamente el desarrollo endógeno empresarial con la maximización de la rentabilidad.

Teoría organizacional para la gerencia humana con miras al desarrollo a escala humana

Afirma Vera (2005), que la gestión humana es un componente de la gerencia moderna y su fin primordial consiste en promover el desarrollo de las competencias de las personas por medio de una labor coordinada y de estrategias de mejoramiento continuo del conocimiento y del talento humano; afirmando, que corresponde a un proceso de gestión dinámica, interactiva e integral, invitan a crecer juntos organización y colaboradores. La gerencia moderna, implica romper con prácticas mecanicistas e instrumentalistas basada en la concepción de la organización como una estructura fija de relaciones formales, diseñadas especialmente para técnicas económicas con el máximo de eficiencia, en donde la persona de jerarquía toman las decisiones, emiten las órdenes en

tanto los que están en los niveles operativos deben comportarse como meros instrumentos limitados a recibir y ejecutar órdenes.

Aportes de la escuela humana

La gerencia vista con el enfoque de lo humano se suscita en el pensamiento de la escuela humana, los teóricos que hicieron sus aportes en este sentido se identificaron en los contemporáneos y reformistas, aparecen los primeros aportes de la escuela humana como un nuevo paradigma para la gerencia, otras teorías organizacionales en el pensamiento administrativo, desde Weber con la teoría social y económica de las organizaciones.

Resulta así mismo interesante, resaltar los aportes de Elton Mayo, llamado el padre de la escuela humana, conducen a la gerencia humana con la teoría de las relaciones humanas, enfatiza en la teoría de la motivación de Herzberg tanto interna como externa, y la de la jerarquización de las necesidades de Maslow, se observa también, que la aplicación de los principios de estas teorías, trata de los aspectos emocionales más importantes que los físicos, el hombre como ser social, las organizaciones entes humanas, a los seres humanos como una diversidad de grupos informales y a los mismo paradigma de las relaciones humanas.

Los reformistas, otros aportes que apoyan la teoría de Elton Mayo

No sobra señalar los aportes de los pensadores reformista, los más importantes en la continuidad del pensamiento de la escuela humana, para las conclusiones de la investigación, en autores como Bardard enfatizando en el sistema cooperativo y la participación en la organización por parte de los trabajadores; Von Bertalanffy, la teoría general de sistemas con los aportes de la organización como sistema abierto siendo objeto de estudio en un sistema social; Kauffman, le aporta a la administración la teoría de los sistemas complejos adaptativos, y Mintzberg, con la estrategia y la planeación estratégica, surgen las escuelas del espíritu empresarial, cognitiva, de la elaboración de la estrategia, del aprendizaje, del poder de la cultura y del medio ambiente, a partir de la elaboración de la estrategia en cada una de las escuelas.

Otros pensadores que dan continuidad al pensamiento de Elton mayo

Con pensadores posteriores a los reformistas, han proporcionado al pensamiento de la escuela humana, por ello importante resaltarlos, los cuales enfatizan sus ideas fundamentadas en la escuela humana, algunas son concluyentes para identificar las teorías organizacionales útiles en la gerencia humana para el desarrollo a escala humana.

La gerencia humana en las transformaciones sociales, exige un conocimiento científico con el manejo de teorías, métodos y procesos útiles para dirigir

los distintos sistemas económicos y estructuras sociales, además de la administración de recursos materiales abarque el estudio del trabajo humano, las relaciones laborales, y el impacto de la empresa en el entorno.

Ahora, desde la perspectiva social, la acción directiva vista como un hecho social desde donde se derivan concepciones acerca del uso de la técnica, el capital, y la dirección de la gente como componente principal para optimizar el desarrollo de la empresa, de acuerdo a Romero (2006), son propósitos del desarrollo a escala humana.

El sentido de la Gerencia Humana en las Organizaciones

La gerencia humana

El sentido y razón de ser de la política en la gerencia para el desarrollo humano inicia desde la gestión humana, consiste en orientar el potencial de los conocimientos de la inteligencia de la organización, valores y comunicación a un propósito de entregar servicios de calidad a los clientes para contribuir con el mejoramiento y satisfacción de sus vidas. Luego, la gestión humana requiere una visión sistemática permanente y dinámica de la organización para atender la demanda de personal en los diferentes frentes de trabajo que afectan la gestión de la empresa del cual depende en gran medida la respuesta de ésta a sus clientes.

Para tal efecto, las organizaciones modernas fundamentadas en una *gestión humana integral*, centrada en el conocimiento científico social, para investigar la manera como el sistema humano se relaciona, aprende de su propia capacidad productiva, reconoce el desarrollo de su historia e incrementa su conocimiento a partir del reordenamiento del error. Dentro de este marco, la *Gestión Humana* aparece como un nuevo sistema de aprendizaje y desarrollo tecnológico y político de la gerencia moderna para dirigir y potenciar el desarrollo de competencias de las personas a través del trabajo coordinado y de la gestión de estrategias de mejoramiento del conocimiento.

A pesar de las diversas perspectivas sobre el tema, el elemento unificador de cualquier definición lo distingue de manera singular, la *gestión estratégica*, es decir, cómo se integran las personas en el sistema Organizacional para vincularse directamente a la estrategia empresarial, con el fin de movilizar las capacidades y el talento hacia el logro de los objetivos de desarrollo corporativo y social.

El paradigma de la Gerencia Humana

La concepción actual de la gerencia en la organización se enfoca en prestar atención no solo a los factores de producción y mercado, sino en lograr la integración total de la Gestión Humana con la misión y visión de la organización, el desafío está en optimizar la valoración subjetiva de los colaboradores con el

esfuerzo económico que realiza la organización, dentro de una lógica de equidad interna y competitividad externa.

Es importante resaltar la existencia de diferentes enfoques de Gestión Humana guía para la Gerencia Humana, según lo afirmado por Vera (2005), importante el énfasis en la Gestión estrategia de la Gestión Humana, indica la búsqueda constante de formas de integración de las personas a la organización, y les permitan involucrarse en la estrategia empresarial, movilizandolos toda sus capacidades y talentos hacia la consecución de objetivos de desarrollo organizacional, social e individual.

Fue relevante, el pensamiento de Petit (2009), asumiendo la innovación en la premisa de los estudios fundados en el modo en que el ser humano individual y colectivo, es capaz de participar en los procesos de cambio organizacionales, recibe la influencia de estos cambios, se avanza en la innovación para impulsar la transformación, para suscitar un modelo de gestión que promueva una cultura organizacional para la innovación.

Se indica así mismo, que el pensamiento de Drucker (analizado por Flaherty 2002), en su obra Peter Drucker: La forja de la mente directiva, destaca los avances sobre la gestión empresarial moderna, identificando temas fundamentales que interactúan entre sí, el enfoque sistemático combinando componentes para la supervivencia del negocio con la rentabilidad, marketing, relaciones humanas y responsabilidad pública, en un todo, quiere decir la gerencia asociada a la teoría general de sistemas.

Interacción entre teoría organizacional, Gerencia Humana y Desarrollo a Escala Humana

Finalmente, se infiere que existe una relación entre las teorías de la Escuela Humana con el pensamiento de Elton Mayo y sus sucesores, determinan los principios de la Gerencia Humana útiles para el desarrollo a escala humana en la medida en que se logre calidad de vida a partir de la satisfacción de necesidades humanas fundamentales y la potenciación de los satisfactores.

Los temas tratados implican la interacción entre teorías de la escuela humana, gerencia humana y desarrollo a escala humana en la medida en que las organizaciones como nuevas formas de organización entendidas sobre la base de un sistema social, con prácticas sociales fundamentadas en valores, la comunicación, ética, transparencias y responsabilidad social, tiene su principal riqueza en las personas, es decir, el ser humano como centro de interacción.

Lo anteriormente expuesto, determina que el punto de encuentro es el ser humano como sujeto de investigación, el gerente con pensamiento crítico optimizando el potencial del conocimiento, la gestión humana integral centrada en el conocimiento científico y social, la innovación como fenómeno asociado a factores culturales en valores, procesos de aprendizaje y cambio en los sistemas

sociales propia del ser humano, potencializando valoración subjetiva de los colaboradores y esfuerzo económico empresarial.

Destacando con lo anterior, una cultura organizacional para la innovación y la estructura de la sociedad, generan resultados socio productivos superiores en un ambiente de sustentabilidad mediante valores sólidos centrados en pensamientos sociales, la economía social y la democracia participativa para promover el desarrollo, sustentados en lazos de solidaridad y colaboración, afirmando la tesis de la construcción social como fundamento del desarrollo organizacional y guía para el desarrollo a escala humana, como nuevo paradigma de la gerencia.

Conclusiones

Por el análisis, interpretación de los datos surgidos en los escritos de exponentes en las categorías, teorías organizacionales, desarrollo, gerencia humana y encontrar la interacción para identificar cuales teorías organizacionales son útiles a la gerencia humana con miras a un desarrollo escala humana, se puede inferir:

Que las teorías organizacionales dominantes como paradigma de la gerencia en las organizaciones se dieron en las clásicas, con las teoría de La Administración científica en los pensadores Adam Smith, Charles Babbage, y Frederick Taylor, apoyaron sus teorías en fundamentos a la división del trabajo y la idea de mercado de Adam Smith; la reducción del costo de producción como principio de la productividad de la división del trabajo de Babbage; los estudios científicos del trabajo con la organización racional del trabajo quien determina la distinción entre producción y productividad de Taylor.

Que los contemporáneos aportaron la administración industrial y general con Henry Fayol, la organización burocrática de Max Weber y la escuela de las relaciones humanas de Elton Mayo.

Que la escuela de las relaciones humanas con su pensador Elton Mayo, identifica a las organizaciones como un organismo social, porque el hombre es un ser social, los individuos son miembro de una diversidad de grupos destacando los grupos informales y los líderes informales.

Que el desarrollo económico bajo las teorías neoclásicas económicas Keynesiana, de Adam Smith, David Ricardo, Thomas Malthus, Stuar Mill y Karls Marx de la economía, tiene su fundamento en el crecimiento económico, modelo que argumentó las teorías organizacionales clásicas.

Que los factores del desarrollo a escala humana como fundamento para la gerencia humana, contribuyen a un desarrollo auténticamente humano, mediante la representación de las necesidades humanas fundamentales en la medida que ellas contribuyan a la evolución del ser y la estructura de los satisfactores, como los bienes económicos.

Que la gerencia humana sienta sus bases en un modelo de Gestión Humana en las organizaciones, con una visión estratégico, capaces de manejar el enfoque de las necesidades humanas para orientar sus acciones y aspiraciones, con una necesaria profundización democrática para el logro del desarrollo.

Que las organizaciones modernas deben fundamentarse en una *gestión humana integral*, centrada en el conocimiento científico y social para lograr la integración total de la Gestión Humana.

Que las organizaciones como constructoras de economía a fin de lograr un desarrollo a escala humana, deben orientarse a una economía humanista, luego exige un importante desafío teórico, entendiendo la dialéctica entre necesidades/satisfactores y bienes económicos, obliga a la gerencia en repensar el contexto social de las necesidades humanas de una manera radicalmente distintas.

Que el aporte de la investigación apunta a plantear una tesis en términos de un desarrollo a escala humana solo se logra si la gerencia humana y los fundamentos teóricos de la escuela humana se den.

Que las organizaciones como protagonistas del desarrollo, deben apuntar hacia un nuevo modo de interpretar la realidad, las obliga a ver y evaluar el mundo, las personas y sus procesos de una manera distinta de la convencional, significando la oportunidad de las personas que puedan vivir en desarrollo desde sus comienzos, dando así origen a un desarrollo sano autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que se puedan conciliar el crecimiento económico, el de las personas y de toda la persona.

Bibliografía

- Amy Goodman, (2010), Entrevista a Manfred Max Neef, Noviembre 26. EEUU, *un país en vía de subdesarrollo*. http://scholar.google.com.co/scholar?q=Amy++Goodman%2C+%282010%29%2C++Entrevista+a+Manfred+Max+Neef%2C+Noviembre+26.+EEUU%2C++un+pa%C3%ADs+en+v%C3%ADa+de+subdesarrollo&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1 Cofey, A. Atkinson P. (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos: Estrategias complementarias de investigación*. Medellín, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia con Sage Publications Inc., Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia, Febrero.
- Chaplin, Ch. (productor) & Chaplin, Ch. (director). (2007). *Tiempos modernos* [Cinta cinematográfica], Estados Unidos, Carter de haven, recorded by: Paul Neal, Frank Maher, copyright: Charlie Chaplin. 36 Gaceta Ide@s CONCYTEG, Año 2, No. 23, 30 de julio.
- De La Guardia A. Jaime J. (2008). "Relación entre teoría organizacional y practica gerencial". Revista Teoría Organizacional & practica gerencial, No. 3.
- Drucker, P. F. (2002). *Los desafíos de la Gerencia del S. XXI*. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.
- Flaherthy, J. E. (2002). *Peter Drucker: Shaping the Mananagerial Mind, (Peter Drucker: La forja de la mente Directiva)*: Editorial Jossey Bass, ISBN: 0787960667

- Gómez, S. J.J. (2006). *"Aproximación a una sociología de la gerencia, gerencia pública y compromiso social"*. Méjico, España y Portugal: Universidad Autónoma de Méjico, Revista Gestión y políticas públicas, Centro de investigación y Docencia Económicas, Red de revistas científicas de América Latina y del Caribe, REDALYC, Volumen XV, Número 1, pp: 49 a 82.
- Guillen R. A. (2004). La teoría latinoamericana del desarrollo: reflexiones para una estrategia alternativa frente al neoliberalismo. Ponencia presentada en la III Conferencia Internacional de la Red de Estudios sobre el desarrollo, *Repensar la teoría del desarrollo bajo la globalización*, Universidad Autónoma de Iztapalapa, Rio de Janeiro, Brasil, Mayo.
- Houtman, I. (2008). *"Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional"*, World Health Organization, Biblioteca OMS, Revista Protección de la salud de los trabajadores No. 6.
- Hoff, K., Stiglitz, J. E. *Modern Economic and Development*, p.322. Recuperado de: http://scholar.google.com.co/scholar?q=Hoff%2C+K.%2C+Stiglitz%2C+J.+E.+Modern+Economic+and+Development&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1
- Max Neef M. (2009), *El desarrollo en rumbo de colisión* [Video Conferencia], La Rábida / UNIA /, Universidad Internacional de Andalucía. Realización: SAV Servicio Audiovisual UNIA. Nacionalidad: España. Realización y edición. UNIA.258. Universidad internacional de Andalucía, España, Recuperado de http://scholar.google.com.co/scholar?q=+Max+Neef+M.+%282009%29%2C+El+desarrollo+en+rumbo+de+colisi%C3%B3n+%5BVideo+Conferencia&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1
- Organización Panamericana de la Salud, y Organización Mundial de la Salud, *Plan estratégico 2008-2012*, documento oficial No. 328, Octubre 2008. Recuperado de, http://scholar.google.com.co/scholar?q=Panamericana+de+la+Salud%2C+y+Organizaci%C3%B3n+Mundial+de+la+Salud%2C+Plan+estrat%C3%A9gico+20082012%2C+documento+oficial+No.+328&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1
- Petit T., E.E., (2009), *"El desarrollo organizacional innovador"*, Universidad del Zulía, El código de la comunicación, 162. Maracaibo, Venezuela,
- Programa para las Naciones Unidas (PNUD), (2005), *informe sobre el Desarrollo Humano*. Recuperado de http://scholar.google.com.co/scholar?q=Programa+para+las+Naciones+Unidas+%28PNUD%29%2C+%282005%29%2C+informe+sobre+el+Desarrollo+Humano&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1
- Polo de Lobatón G. Borja, A. (2010). *"Tendencias organizacionales para las empresas del sector de la economía solidaria en el Distrito de Santa Marta"*. Colombia, Informe final de investigación, articulo en proceso de publicación, Santa Marta: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Polo de Lobatón, G. (2010). *Desarrollo a escala humana como principio de la gerencia sostenible en las empresas del sector de la economía solidaria*. Recuperado de http://scholar.google.com.co/scholar?q=Desarrollo+a+escala+humana+como+principio+de+la+gerencia+sostenible+en+las+empresas+del+sector+de+la+econom%C3%ADa+solidaria.+%28Tesis+doctoral%29%2C++Universidad+Rafael+Bellos+Chac%C3%A9+Dn+URBE%2C++Maracaibo%2C+Venezuela&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1
- Ramírez, B. R. (2010). *Introducción teórica y práctica a la investigación histórica. Guía para historia en las ciencias sociales*. Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín, Facultad de Ciencias Humanas y Económicas, Grupo de investigación Historia, Trabajo, Sociedad y Cultura. Medellín, Colombia.

- Ramón, M. M. (2007). *Gerencia estratégica solidaria* [CD-ROM], entrevista realizada en el curso Gerencia Estratégica Solidaria, Especialización en Revisoría Fiscal y Control de Gestión, Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta.
- Reyes E. G. (2007). “*Principales teorías sobre el desarrollo económico y social y su aplicación en el América latina y el Caribe*”, Marzo. Recuperado de <http://www.Scribd.com/doc/36278729>
- Rivas T. L. A. (2007). *Mapa de las teorías de la organización: una orientación para empresas*, GacetasIde@s CONCYTEG, Año 2, No, 23, Julio 30. Recuperado de http://www.dachary.edu.ar/materias/sociologia/docs/MAPA_TEORIAS_ORGANIZACION_ORIENTACION_EMPRESAS.pdf
- Roll, E. (1994). *Historia de las doctrinas económicas*, Méjico: 3ª edición, Universidad Autónoma de Méjico FCE.
- Romero, S. J.J. (2006). “*Aproximación a una sociología de la gerencia. Gerencia Pública y Compromiso Social*”. Méjico: Gestión y política pública, volumen XV, No. 001, Centro de Investigación y Docencia Económicas, Red de Revistas Científicas del Caribe y de la América Latina, REDALYC, Universidad Autónoma del Estado de Méjico pp.49-82.
- Strauss, A., Corbin J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa, técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*, Medellín, Colombia: Editorial, Universidad de Antioquia, Facultad de enfermería.
- Vera, M., Cuello C. (2005). “*Prácticas de la gestión humana en la República Dominicana*”, República Dominicana: Impreso en la Universidad Inted de la República Dominicana. Recuperado de, http://scholar.google.com.co/scholar?q=Vera%2C+M.%2C+Cuello+C.+%282005%29.+%E2%80%9CPRACTICAS+de+la+gesti%C3%B3n+humana+en+la+Rep%C3%ABlica+Dominicana%E2%80%9D%2C+&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1
- Zapata, D. A. y otros, (2007). *Teorías clásicas de la organización y el Management*. Bogotá, Colombia: Eco es, ediciones, primera edición, Bogotá, Colombia, Marzo.